

Asset Management

Linee guida per il voto

Febbraio 2023



HSBC

Opening up a world of opportunity

Riteniamo che standard elevati di governance societaria siano fondamentali per proteggere e accrescere il valore a lungo termine delle aziende in cui investiamo. Siamo convinti che il nostro approccio alla governance societaria possa inoltre aiutare le aziende e i nostri investitori ad accelerare la transizione verso un futuro più sostenibile. Consideriamo la stewardship come una parte integrante del nostro approccio all'investimento e alla generazione di rendimenti per i nostri clienti.

L'esercizio dei nostri diritti di voto è una componente essenziale delle nostre attività di stewardship e del nostro approccio all'investimento responsabile in senso lato, in base ai quali integriamo i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle nostre decisioni di investimento, e facciamo attenzione a promuovere un cambiamento positivo.

Il presente documento illustra le nostre linee guida globali in materia di voto e intende spiegare ai nostri clienti, ai consigli di amministrazione delle aziende e agli altri stakeholder il modo in cui esercitiamo tali diritti di voto.

Siamo stati tra i primi firmatari dei Principles for Responsible Investment nel 2006 e del Codice di Stewardship del Regno Unito nel 2010. Da allora siamo diventati firmatari di codici di stewardship a Hong Kong, Taiwan e Singapore e siamo stati accettati come firmatari dello Stewardship Code 2020 del Regno Unito. Continuiamo a esaminare un'eventuale partecipazione ad altri codici di stewardship.



Le nostre direttive globali in materia di voto si basano su principi internazionali di buona governance, come i Principi di Corporate Governance G20/OCSE nonché i Global Governance Principles e i Global Stewardship Principles dell'International Corporate Governance Network (ICGN), che rappresenta gli investitori. In quanto investitori globali, sappiamo che gli standard e le pratiche di governance societaria variano da un mercato all'altro e ne teniamo conto in sede di elaborazione e applicazione delle nostre linee guida. Il funzionamento di alcuni mercati si basa sull'approccio del "comply or explain" ("conformarsi o spiegare"); allo scopo di determinare il nostro voto, prendiamo il più possibile in considerazione le spiegazioni delle aziende in caso di non conformità.

Ci aspettiamo che gli amministratori delle società in cui investiamo siano in grado di fornire una gestione efficace e di garantire che le società agiscano nell'interesse di tutti gli stakeholder. Ci attendiamo che le società applichino le buone prassi di governance del loro mercato di quotazione e, nel caso delle società maggiori, che rispettino gli standard di buone prassi riconosciuti a livello globale. Miriamo ad avere un engagement costruttivo con i consigli di amministrazione. Supportiamo il management laddove riteniamo che svolga correttamente le sue funzioni.

Sebbene di norma votiamo attenendoci a queste linee guida, nei casi appropriati esprimiamo il nostro giudizio sulla base della storia dell'engagement e delle ricerche. In qualche circostanza possiamo pertanto votare in modo diverso dalle linee guida e / o rating esterni su cui sono state basate alcune raccomandazioni.



Le presenti linee guida definiscono il nostro approccio sulle principali questioni in materia di voto. Non sono esaustive e sono completate da quadri di riferimento sul voto personalizzati che rispecchiano l'approccio da noi adottato in mercati specifici. Le intenzioni di voto possono cambiare se un'azienda fornisce nuove informazioni in modo tempestivo ed esauriente per rispondere alle nostre preoccupazioni, oppure attraverso un engagement proattivo. Qualora particolari aziende non rispondano all'engagement e siano fonte di preoccupazione, valuteremo forme di supporto e in definitiva la presentazione di proposte degli azionisti congiunte allo scopo di gestire insieme la questione. Durante tutto il nostro impegno, rimaniamo un partner aiutando le aziende a migliorare e passare attraverso la condivisione di conoscenze e best practice.



Per la classificazione di mercato, utilizziamo la definizione di mercati sviluppati di MSCI di seguito riportata¹, salvo diversa indicazione. Includiamo tutti gli altri mercati nella categoria dei mercati emergenti, salvo diversa indicazione.

Americhe	Europa e Medio Oriente	Asia-Pacifico
Canada	Austria	Australia
USA	Belgio	Hong Kong
	Danimarca	Giappone
	Finlandia	Nuova Zelanda
	Francia	Singapore
	Germania	Svezia
	Irlanda	Svizzera
	Israele	Regno Unito

Ruolo e leadership del consiglio di amministrazione

Il ruolo del consiglio di amministrazione (CdA) è assicurare leadership e supervisione proattive – anche in tema di strategia, allocazione del capitale, gestione del rischio, cultura aziendale e sostenibilità – su un orizzonte di lungo termine, per tutelare e accrescere il valore degli stakeholder. Al fine di adempiere efficacemente alle proprie responsabilità, il CdA deve instaurare un giusto equilibrio tra le funzioni esecutive e di supervisione, nonché avere un livello sufficiente di diversità e competenze in merito.

1. Indici MSCI dei mercati sviluppati - <https://www.msci.com/our-solutions/indexes/developed-marketsMSCI>

Equilibrio in materia di indipendenza – È importante assicurare una significativa rappresentanza indipendente in seno al CdA per garantire un appropriato contropotere e la tutela degli interessi degli investitori. A nostro avviso, in linea di principio almeno il 50 per cento dei membri del CdA eletti dagli azionisti² deve essere indipendente, anche se in alcuni mercati possiamo accettare percentuali inferiori considerando differenze culturali e storiche. In generale votiamo contro l'elezione o la rielezione di amministratori non esecutivi non indipendenti qualora non siano rispettati questi criteri di equilibrio degli amministratori indipendenti e per tale ragione possiamo anche votare contro gli amministratori esecutivi.

Nel valutare l'indipendenza, consideriamo le funzioni attuali o passate di un candidato all'interno dell'azienda, i legami familiari con altri amministratori, i rapporti commerciali con l'azienda, una partecipazione azionaria significativa nell'azienda e un mandato superiore a 9 anni in generale, salvo alcune eccezioni. Siamo più propensi a sostenere candidati azionisti indipendenti se il CdA non soddisfa i nostri criteri in materia di rappresentanza indipendente.

Di seguito sono illustrate le nostre aspettative in materia di indipendenza del CdA in alcuni mercati primari.

- ◆ Mercati sviluppati, a eccezione di Europa continentale e Giappone: ci aspettiamo che almeno il 50 per cento del CdA di tutte le aziende sia costituito da amministratori indipendenti^{3,4}. Se tale percentuale non è rispettata, voteremo contro l'elezione o la rielezione degli amministratori non esecutivi non indipendenti.
- ◆ Europa continentale: ci aspettiamo che almeno il 50 per cento del CdA di tutte le aziende non controllate e delle aziende ad alta capitalizzazione controllate (ossia pari o superiore a 4 miliardi di euro) sia costituito da amministratori indipendenti.⁵ Nel caso di controllate con una capitalizzazione inferiore ci aspettiamo l'indipendenza di almeno un terzo del CdA. Se tali percentuali non sono rispettate, voteremo contro l'elezione o la rielezione degli amministratori non esecutivi non indipendenti.
- ◆ Giappone: ci aspettiamo che almeno un terzo degli amministratori delle aziende quotate al Prime Market sia indipendente e che tutte le altre aziende abbiano almeno il 20 per cento di amministratori indipendenti, oppure almeno due, a seconda del numero che risulti superiore. Per quanto riguarda le società controllate, abbiamo aspettative più elevate in linea con il Corporate Governance Code⁶ locale; una maggioranza indipendente per le aziende quotate al Prime Market e un terzo per le altre aziende. Se tali aspettative non sono rispettate, voteremo contro la rielezione del presidente del comitato per le nomine e la elezione/rielezione degli amministratori non esecutivi non indipendenti.
- ◆ Corea: votiamo contro i candidati amministratori non indipendenti quando gli amministratori indipendenti non costituiscono la maggioranza del CdA nel caso di grandi aziende (asset pari o superiori a 2 trilioni di won coreani), oppure rappresentano meno del 25 per cento nel caso di aziende minori.
- ◆ Mercati emergenti: votiamo contro gli amministratori non esecutivi non indipendenti laddove meno di un terzo del CdA sia indipendente. Inoltre, votiamo contro le proposte nei casi in cui non siano nominati i candidati.

2. Esclusi, ove applicabile, i rappresentanti dei dipendenti o i rappresentanti di dipendenti azionisti

3. Come sopra

4. Nel Regno Unito, ci aspettiamo che almeno la metà del CdA - escluso il presidente - sia indipendente, in linea con il Corporate Governance Code.

5. Come sopra

6. <https://www.jpj.co.jp/english/news/1020/b5b4pj0000046kxj-att/b5b4pj0000046i07.pdf>

Diversità nei consigli di amministrazione – Il CdA dovrebbe comprendere membri che abbiano un’appropriata gamma di competenze e esperienze. Diversità di genere, razza, gruppo etnico e background sono tra i fattori che prendiamo in considerazione quando valutiamo la composizione del CdA. Tendiamo a votare contro la rielezione del presidente del comitato per le nomine di aziende il cui CdA presenta un equilibrio di genere insufficiente (di norma rappresentanza femminile). Di seguito sono illustrate le nostre aspettative per i mercati primari.

USA	Genere	Mega cap (\geq USD 50 mld): 40%	Mid - large cap (da USD 5 mld a USD 50 mld): 35%	Small cap (< USD 5 mld): 30%
	Razza	Russell 3000 e S&P 1500: almeno un amministratore proveniente da una minoranza etnica o razziale		
UK⁷	Genere	Aziende FTSE350: 40%		Altre aziende: 35%
	Razza	FTSE 100, FTSE 250 e FTSE SmallCap: almeno un amministratore proveniente da una minoranza etnica o razziale		
Europa continentale	Genere	Large cap (\geq EUR 4 mld): 40%	Mid cap (da EUR 500 mln a EUR 4 mld): 35%	Small cap (> EUR 500 mln): 30%
Hong Kong e Cina continentale	Genere	20%		
Giappone	Genere	15%		
India	Genere	Un amministratore indipendente donna		



7. Tutte le aziende quotate il cui esercizio finanziario è iniziato a partire dal 1° aprile 2022 sono tenute a rispettare le nuove norme di quotazione FCA oppure a fornire spiegazioni. Possiamo votare contro il presidente del comitato per le nomine in caso di mancato rispetto di una delle condizioni seguenti: 1) almeno il 40% del CdA sia costituito da donne; 2) almeno una delle posizioni senior in seno al CdA (Presidente, CEO, CFO o Amministratore Indipendente Senior) sia coperta da una donna; 3) almeno un membro del CdA appartenga a una minoranza etnica, esclusi gruppi etnici bianchi.

Ruoli del presidente e del CEO – Il o la Presidente svolgono un ruolo fondamentale nel dirigere i lavori del CdA e assicurare leadership e supervisione efficaci dell'azienda. Siamo favorevoli alla separazione dei ruoli di Presidente e Chief Executive Officer. Se le aziende affidano i due ruoli alla stessa persona, ci aspettiamo che forniscano spiegazioni chiare e tutele per gli azionisti, per esempio nominando un Lead Independent Director autorevole. Nelle grandi aziende nei mercati sviluppati, a eccezione del Giappone, votiamo contro una persona che combini i ruoli di presidente e CEO, salvo nel caso in cui 1) il CdA soddisfi il nostro requisito minimo di indipendenza e abbia un Lead (o Senior) Independent Director; oppure 2) l'azienda fornisca una giustificazione. Nel caso di aziende britanniche, votiamo contro la figura combinata di presidente e CEO.

Rielezione degli amministratori – Siamo favorevoli alla rielezione annuale di amministratori ma riconosciamo che tale pratica non sia corrente in molti mercati. In genere votiamo contro le misure destinate ad aumentare la durata del mandato degli amministratori o l'accorpamento delle elezioni degli amministratori.

Overboarding – Gli amministratori devono essere in grado di dedicare tempo all'importante ruolo che sono chiamati a svolgere. Possiamo votare contro gli amministratori che fanno parte di più di cinque CdA di società per azioni. Riteniamo che la mole di lavoro per il presidente del CdA o i membri di comitati sia più significativa e possiamo tenere conto di questo elemento quando assumiamo decisioni in materia di voto.

Consigliere d'amministrazione rappresentante dei dipendenti – Contiamo di supportare gli amministratori nominati dalla forza lavoro, ove possibile. Laddove emerga una contrapposizione tra un CdA con un grado di indipendenza leggermente inferiore alle nostre aspettative e il supporto a un consigliere d'amministrazione rappresentante dei lavoratori, possiamo propendere per quest'ultimo.

Comitati del consiglio di amministrazione – I CdA dovrebbero nominare comitati responsabili delle questioni in materia di retribuzioni, nomine e audit. Quest'ultimi dovrebbero essere a maggioranza indipendente e in alcuni mercati totalmente indipendenti. Gli amministratori esecutivi non dovrebbero partecipare alla determinazione della loro retribuzione. Nei mercati sviluppati, di solito votiamo contro la nomina di amministratori non indipendenti nei comitati responsabili di retribuzioni, nomine e audit, qualora questi non siano a maggioranza indipendente⁸. Ci aspettiamo che le aziende pubblichino nella loro relazione annuale i piani, i progressi e gli obiettivi di lavoro dei principali comitati del CdA.

Disparità di diritti di voto – Crediamo nel principio "un'azione un voto". Votiamo pertanto contro la rielezione del Presidente e del Lead Independent Director delle aziende statunitensi in cui esistono disparità di diritti di voto. Prevediamo di applicare una politica analoga anche in Europa nel 2024.

Partecipazioni incrociate (Giappone) – Non guardiamo con favore alla pratica delle partecipazioni incrociate, salvo nel caso in cui vi sia un chiaro imperativo strategico, in quanto spesso comporta un impiego inefficiente dei fondi degli investitori e può causare problemi di governance. Possiamo votare contro i vertici aziendali che allocano oltre il 10 per cento del patrimonio netto a partecipazioni incrociate. Questo approccio può essere applicato anche ad aziende in Corea del Sud, oppure di caso in caso.

Cambiamento climatico – Riteniamo che il CdA debba essere responsabile della strategia aziendale in tema di cambiamento climatico e della supervisione delle relative tematiche. Laddove la strategia o le misure di un'azienda in un settore ad alta intensità di carbonio non siano all'altezza dei requisiti in materia di transizione verso basse emissioni di carbonio, possiamo votare contro la rielezione del presidente o del membro del CdA in questione, sulla base di valutazioni conformi alla Transition Pathway Initiative (TPI)⁹ e all'InfluenceMap¹⁰ di seguito illustrate.

8. La politica non si applica al Giappone: il fatto che in tale Paesi i comitati suddetti siano in prevalenza istituiti su base volontaria e l'informativa sui membri dei comitati sia limitata, ci impedisce infatti di applicarla.

9. <https://www.transitionpathwayinitiative.org/sectors>

10. <https://ca100.influencemap.org/lobbying-disclosures>

		Punteggio TPI	Punteggio InfluenceMap (aziende CA100+)
Settori a intensità di carbonio più elevata (petrolio e gas, estrazione del carbone, utility elettriche)	Mercati sviluppati	Inferiore a 4	Oppure D o peggiore
	Mercati emergenti	Inferiore a 3	
Settori ad alta intensità di carbonio (compagnie aeree, alluminio, auto, cemento, prodotti chimici, beni di consumo, industria mineraria diversificata, prodotti industriali, carta, trasporti marittimi, acciaio)	Mercati sviluppati	Inferiore a 3	Oppure D- o peggiore
	Mercati emergenti	Inferiore a 3	

Come illustrato nella Politica sul carbonio, oltre alle attività di engagement rivolte agli emittenti con più del 10 per cento del fatturato esposto al carbone termico¹¹, votiamo contro la rielezione dei presidenti delle aziende in questione che continuano a presentare piani di transizione inadeguati e/o che non forniscono le informative TCFD o report equivalenti. Al fine di determinare la qualità delle informative TCFD, abbiamo fatto riferimento al punteggio per il clima Bloomberg TPI e ai dati CDP.

In futuro valuteremo l'incorporazione dell'impegno delle aziende a una giusta transizione nel nostro processo di voto.

Biodiversità e natura – Possiamo votare contro la rielezione del presidente o del membro del CdA pertinente che non metta in atto politiche e procedure di reporting adeguate in materia di biodiversità e natura. Per esempio, ci aspettiamo che le aziende con un'esposizione elevata ai rischi di deforestazione abbiano una politica in tema di deforestazione e nel tempo ci attendiamo anche una politica dedicata alla biodiversità.

Continueremo a integrare gli MSCI Natural Capital Scores e il FAIRR Protein Producer Index nel nostro processo di voto e rivedremo al rialzo le nostre aspettative, applicando soglie più rigorose. Inoltre, a partire dal 2023, utilizzeremo informazioni tratte da:

1. Iceberg Data Labs, che fornisce dati che utilizziamo per i nostri i ETF basati sulla biodiversità e valuta 1.000 aziende in 22 settori utilizzando 25 indicatori per la natura e 18 indicatori sociali core;
2. Il Nature Benchmark e il Seafood Stewardship Index della World Benchmarking Alliance; il Benchmark analizza 1.000 aziende in 22 settori e valuta 25 indicatori per la natura e 18 indicatori sociali core; l'Indice esamina invece le 30 società più importanti nel settore ittico;
3. Il report Forest 500 che monitora le politiche e le performance delle 350 aziende più autorevoli e delle 150 istituzioni più influenti le cui filiere e i cui investimenti hanno legami con la deforestazione; e
4. Il report e i punteggi dell'Industry Influence on Biodiversity Policy di InfluenceMap, che presentano l'engagement delle associazioni di categoria sul fronte delle politiche e norme in materia di biodiversità, e le aziende che aderiscono alle associazioni.

11. Prevediamo di svolgere attività di engagement con gli emittenti inclusi nei nostri portafogli a gestione attiva con oltre il 10% del fatturato esposto al carbone termico entro la fine del 2023, e quelli nei portafogli a gestione passiva entro la fine del 2025.

Diritti umani – Identifichiamo le violazioni dei diritti umani utilizzando il Global Standards Screening di Sustainalytics. In questo modo possiamo identificare sistematicamente le aziende che violano, o rischiano di violare, i Principi da 1 a 6 del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)¹². Utilizziamo anche benchmark dei diritti umani riconosciuti dal settore¹³ quali Know the Chain, Ranking Digital Rights, Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) della World Benchmarking Alliance e 2022 Social Transformation Baseline Assessment.

Nel caso di aziende che non rispettano i Principi 1-6 dell'UNGC o non all'altezza delle nostre aspettative in base ad altri benchmark di riferimento, possiamo votare contro la rielezione del presidente o del membro del CdA pertinente.

Ci riserviamo di modificare nel tempo il nostro utilizzo di benchmark di riferimento di terzi e le nostre aspettative man mano che evolve il modo in cui le aziende gestiscono le tematiche fondamentali in materia di diritti umani.

Fornitore di dati / benchmark	Settori esaminati	Parametro(i)	Valutare un voto contro il management nel caso di
Sustainalytics Global Standards Screening	Più settori	Principi 1-6 UNGC	Non conformità
World Benchmarking Alliance: Corporate Human Rights Benchmark	Abbigliamento; produzione auto; attività estrattive; prodotti alimentari e agricoli; produzione nell'area delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	Punteggio sui diritti umani (su 100), comprendente cinque temi	Punteggio pari o inferiore a 10
World Benchmarking Alliance: Social Transformation Baseline Assessment	Più settori	Punteggio sui diritti umani (su 10), comprendente otto indicatori	Punteggio pari o inferiore a 1,5
Know the Chain	ICT; alimentari e bevande; abbigliamento e calzature	Punteggio benchmark complessivo (su 100), comprendente sette temi	Punteggio pari o inferiore a 10
Ranking Digital Rights	Telecomunicazioni e piattaforme digitali	Punteggio complessivo (su 100), comprendente tre pilastri	Punteggio pari o inferiore al 10%

Cyber risk – Deve essere gestito anche a livello di CdA, attuando politiche pertinenti allo scopo di assicurare la corretta struttura di governance e responsabilità.

12. Principio 1: alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e
Principio 2: assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.
Principio 3: alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
Principio 5: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile; e
Principio 6: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

13. <https://www.unpri.org/human-rights/human-rights-benchmarks-for-investors-an-overview/10375.article?adredir=1>

Retribuzione del management

La retribuzione dovrebbe essere fissata al livello atto a gratificare e motivare il management aziendale, in linea con la strategia aziendale e gli interessi di lungo termine degli azionisti. Sosteniamo inoltre strutture retributive eque, basate sul principio di crescita inclusiva e prosperità condivisa. In generale votiamo contro le politiche, i rapporti e le proposte di retribuzione che non sono compatibili con gli aspetti fondamentali delle posizioni illustrate di seguito, tenendo conto delle pratiche diverse in alcuni mercati.

Quantum – In conformità con il nostro tema di crescita inclusiva e prosperità condivisa, riteniamo che la retribuzione del management debba essere fissata a un livello che gratifichi i dirigenti in misura sufficiente in funzione dell'entità e della complessità delle loro attività, senza accentuare la disuguaglianza sociale. Per Nord America, Europa occidentale e Giappone, utilizziamo un quadro proprietario per determinare il livello di retribuzione del CEO a nostro avviso appropriato, prendendo in considerazione le dimensioni dell'azienda in termini di capitalizzazione di mercato e numero di dipendenti.

Il quadro ci permette di valutare la retribuzione dei CEO come multiplo del salario medio nazionale nei mercati in questione; le soglie esatte variano in base al contesto di mercato locale. Qualora la retribuzione media del CEO nell'arco di tre anni superasse il livello a nostro giudizio appropriato, potremmo votare contro le relative proposte quali la relazione e la politica di retribuzione. Se esprimiamo un voto contrario a causa di retribuzioni eccessive per tre anni consecutivi e riteniamo che il consiglio di amministrazione non affronti adeguatamente le nostre preoccupazioni, possiamo votare contro i membri del comitato per le retribuzioni che ricoprono il loro ruolo da tre o più anni.

Requisito di partecipazione azionaria – Una parte consistente della retribuzione dei dirigenti senior dovrebbe essere costituita da azioni al fine di allinearsi agli interessi di lungo termine dell'azienda. Nel Regno Unito, ci aspettiamo che almeno il 400 per cento del salario base dei Chief Executive delle aziende FTSE100 sia in azioni (300 per cento per le aziende FTSE250 e 200 per cento per tutte le altre imprese) nei cinque anni del rispettivo mandato.

Correlazione con la performance – La retribuzione legata a misure di performance a lungo e breve termine funge da incentivo del management, posto che le condizioni siano definite in modo appropriato. I criteri di performance devono essere chiaramente definiti, stringenti e in linea con gli obiettivi strategici delle aziende, senza incentivare un'eccessiva assunzione di rischio. Incoraggiamo l'inclusione di misure appropriate di performance ESG tra i criteri che definiscono la retribuzione variabile, con una chiara spiegazione dei parametri scelti.

Altri incentivi basati su azioni – Siamo favorevoli all'adozione di incentivi basati su azioni che favoriscano l'allineamento degli interessi tra il management e gli azionisti. La retribuzione degli amministratori non esecutivi può comprendere azioni ma non dovrebbe essere legata a criteri di performance. Incoraggiamo l'adozione di piani che favoriscono la partecipazione di tutto il personale al capitale azionario dell'azienda.

Soglia massima – Non guardiamo con favore a compensi illimitati e riteniamo che la retribuzione variabile debba essere soggetta a limitazioni.

Diluizione – Le aziende devono prestare attenzione all'impatto che una retribuzione basata su azioni può avere sulla diluizione del capitale. L'impatto totale di tali piani deve essere generalmente limitato al 10% su un periodo di 10 anni.

Responsabilità – Se un'azienda ha adottato misure insufficienti per gestire precedenti voti di azionisti di una certa importanza contro il report sulla retribuzione, la politica di retribuzione o il voto consultivo, possiamo votare contro la rielezione dei membri del comitato per la retribuzione.

Periodo di maturazione, detenzione e differimento – È necessario disporre di strutture e informative sufficienti in merito. Nel Regno Unito, ci aspettiamo un periodo di maturazione e detenzione di almeno cinque anni, in linea con le raccomandazioni del Corporate Governance Code.

Malus e clawback – Ambedue queste misure devono essere previste nei pacchetti retributivi dei dirigenti e devono essere specificate le circostanze in cui un'azienda le applica.

Responsabilità – Ci aspettiamo che le aziende forniscano informative tempestive e adeguatamente dettagliate allo scopo di esercitare efficacemente i nostri diritti di voto. Tali informative devono coprire le performance strategiche, finanziarie e operative, la gestione del rischio e i fattori ESG rilevanti.

Relazione annuale – Possiamo votare contro delibere specifiche, quali l'approvazione di relazioni annuali, conti o bilanci, se riteniamo che siano state fornite informative insufficienti sulle questioni di governance o vi siano serie preoccupazioni sulla governance delle aziende.

Accorpamento – Le delibere da sottoporre all'approvazione degli azionisti non devono accorpare argomenti distinti.



Revisione, Conti e Assicurazione

Ai fini della fiducia degli investitori è essenziale un corpus robusto e affidabile di conti e audit.

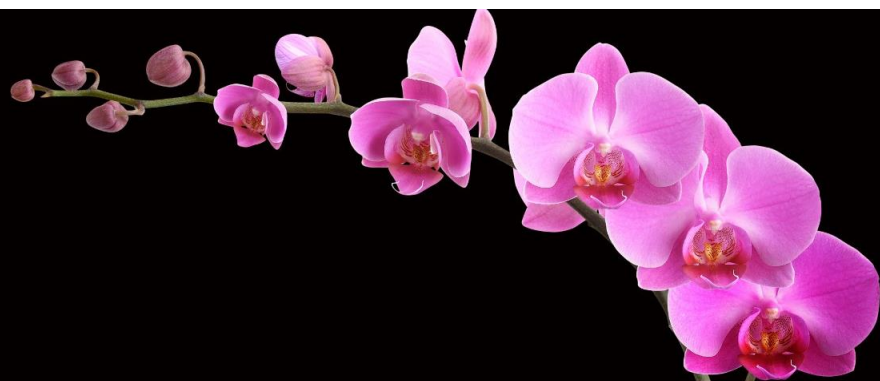
Mandato e indipendenza dei revisori – Esaminiamo l'indipendenza dei revisori ed eventuali criticità segnalate al momento delle decisioni sul rinnovo del mandato dei revisori esterni o dei revisori legali dei conti. Ci aspettiamo che le aziende richiedano nuove offerte per i mandati di revisione almeno ogni dieci anni.

Regno Unito – In conformità con le linee guida della Pension and Lifetime Savings Association (PLSA), possiamo votare contro il presidente del comitato di audit qualora 1) il mandato dei revisori superi dieci anni; e 2) non vi sia stato un processo di appalto recente; e/o 3) non vi siano informative su piani relativi a richieste di offerte per il servizio di revisione. Possiamo votare contro il presidente del comitato di audit anche nel caso in cui il mandato dei revisori superi 20 anni.

Sudafrica – Alla luce della norma Independent Regulatory Board for Auditors, possiamo votare contro il presidente del comitato di audit qualora 1) il mandato del revisore superi dieci anni e non vi sia un impegno pubblico a sostituire la società di revisione entro un anno; o 2) al revisore sia stato assegnato un nuovo mandato prima della fine di un periodo di recesso di cinque anni.

Nel 2024, potremmo estendere ad altri mercati, inclusi gli Stati Uniti, una politica simile che limiti il mandato dei revisori al di sotto dei 20 anni e preveda un processo di offerta ogni 10 anni. Inoltre, possiamo iniziare a votare contro la nomina di un revisore nel Regno Unito e in Sudafrica, oltre a votare contro il presidente del comitato di audit, qualora l'azienda disattenda le aspettative suddette.

Rendicontazione dei rischi climatici – Ci aspettiamo che le società di tutto il mondo allineino i rispettivi rendiconti all'obiettivo dell'Accordo di Parigi e al limite di 1,5 gradi, e che i rispettivi revisori facciano rilievi quando le aziende non effettuano le rettifiche contabili appropriate. In caso contrario, possiamo votare contro il management circa le relative proposte in merito dal 2024 per esprimere le nostre preoccupazioni.



Questioni in materia di capitale e diritti degli azionisti

Gli azionisti sono tra i principali fornitori di capitale, di cui le aziende devono disporre per crescere e prosperare. Le aziende devono prestare attenzione agli interessi degli azionisti esistenti quando considerano eventuali modifiche alla struttura del capitale. Riteniamo che tutti gli azionisti debbano avere uguali diritti di voto e altri tipi di diritti, in misura proporzionale alla loro partecipazione azionaria, e che tali diritti debbano essere tutelati. Ciò significa che gli azionisti di minoranza hanno il diritto di voto sulle principali decisioni o transazioni che hanno un impatto sulla loro partecipazione societaria.

Riacquisto di azioni – Siamo generalmente a favore delle autorizzazioni al riacquisto di azioni, purché le azioni in oggetto non siano a premio di oltre il 5%, non possano essere utilizzate in un periodo di takeover e non oltre il 15% del capitale emesso possa essere detenuto sotto forma di azioni proprie, e che le azioni riacquistate oltre tale soglia siano cancellate.

Diritto di opzione – Gli azionisti esistenti devono avere un diritto di opzione, cioè il diritto di partecipare ad aumenti di capitale significativi. Riconosciamo che tale diritto non è un concetto accettato in alcuni mercati. Generalmente votiamo contro l'autorizzazione a un'emissione di azioni senza il diritto di opzione che porti a una diluizione degli azionisti esistenti di oltre il 15%, e applichiamo un limite inferiore nel caso in cui ciò costituisca la buona prassi standard del mercato locale.

Altre emissioni di azioni – Sebbene le aziende abbiano bisogno di flessibilità per emettere nuovo capitale al fine di cogliere eventuali opportunità, riteniamo che qualsiasi operazione che necessiti di oltre un terzo del capitale esistente debba essere sottoposta a un'approvazione specifica dell'assemblea degli azionisti.

Operazione con parti correlate – Valutiamo le operazioni con le parti correlate caso per caso. Le aziende devono assicurarsi di disporre di meccanismi adeguati per evitare i conflitti di interesse nelle operazioni con le parti correlate. Ciò può comportare una specifica approvazione da parte degli azionisti.

Tecniche di difesa da OPA ostile – In generale votiamo contro l'introduzione o il mantenimento di tecniche di difesa da OPA ostile, c.d. "poison pill". Tuttavia siamo consapevoli della crescente concentrazione del potere aziendale in alcuni settori e mercati, e del relativo nesso con pratiche anticoncorrenziali, diseguaglianza economica e minori livelli di innovazione e investimento. Possiamo pertanto essere favorevoli a tecniche di difesa da OPA ostile e al loro impiego in casi eccezionali laddove riteniamo che sussista una tesi di creazione di valore di natura olistica, a lungo termine, a supporto del mantenimento dell'indipendenza di un'azienda.

Assemblee solo virtuali – Riconosciamo che possano esistere buone ragioni per tenere assemblee virtuali degli azionisti, che non devono però essere utilizzate per limitare la responsabilità nei confronti degli azionisti. In generale votiamo contro le delibere destinate a consentire assemblee solo virtuali quando non sussiste un impegno a tenere tali assemblee solo qualora ciò sia necessario per questioni di salute pubblica o altre ragioni insormontabili.

Delibere assembleari

Le delibere assembleari sono un meccanismo sempre più importante per segnalare le problematiche riguardanti la supervisione e la gestione delle tematiche ESG da parte delle aziende. Sono più frequenti negli Stati Uniti, ma cominciano a diffondersi in altri mercati sviluppati quali Unione Europea, Regno Unito e Giappone. Sosteniamo le delibere che richiedono informative più accurate, migliorano la responsabilità e sono a nostro avviso realizzabili ed eque.

Delibere sul cambiamento climatico – Sosteniamo l'introduzione di voti periodici degli azionisti sui piani di transizione climatica delle aziende e i relativi report sui progressi compiuti su tale fronte, in particolare nei settori ad alte emissioni. Votiamo di norma a favore delle delibere che introducono un approccio "Say on Climate". Di norma supportiamo le delibere che richiedono l'introduzione o il miglioramento di misure per gestire il cambiamento climatico. Tra di esse figurano, in via non limitativa, l'adozione di politiche sul cambiamento climatico, l'adozione di obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra su basi scientifiche, la valutazione annuale della resilienza del portafoglio, piani di transizione credibili allineati all'Accordo di Parigi, nonché audit e bilanci in linea con l'Accordo di Parigi.

Delibere su biodiversità e natura – Sosteniamo l'introduzione di periodici voti degli azionisti sugli impatti e i piani di miglioramento delle aziende in materia di biodiversità e natura, e i relativi report sui progressi compiuti per conseguire obiettivi ambiziosi, in particolare nei settori esposti. Sosteniamo le delibere che incoraggiano la tutela delle risorse naturali, tra cui i report riguardanti impatti della deforestazione, utilizzo dell'acqua e inquinamento, ripristino dei terreni e questioni quali i sacchetti di plastica monouso e gli sprechi alimentari. Supportiamo i piani di gestione e di azione giudicati credibili dai nostri esperti interni.



Delibere in materia sociale – Sosteniamo le delibere che richiedono migliori informative sulle tematiche sociali. Si tratta per esempio di delibere che contemplano valutazioni degli impatti sui diritti umani, report sui divari retributivi legati a genere e gruppo etnico nei mercati in cui ciò sia possibile, accesso a processi correttivi secondo i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), trasparenza in tema di tassazione responsabile. Di norma siamo a favore di delibere in linea con i nostri principi di crescita inclusiva e prosperità condivisa, come per esempio quelli riguardanti i divari retributivi di CEO-rappresentanti dei dipendenti, disparità a livello di salute e sicurezza, retribuzione per malattia, equità dei prezzi dei farmaci, salario minimo per tutti i dipendenti, finanziamenti equi.

Delibere sulla governance – Sosteniamo le proposte degli azionisti che difendono o promuovono i principi di governance definiti nella presente politica. Tra queste delibere vi sono quelle che richiedono un presidente di CdA indipendente, rafforzano i diritti degli azionisti di indire assemblee straordinarie o proporre delibere, sostengono il voto a maggioranza per le elezioni degli amministratori. Sosteniamo inoltre le delibere che richiedono informative più accurate riguardo ad attività di lobby politica e donazioni politiche.

L'utilizzo sempre più diffuso della tecnologia e dei dati ha creato problemi sul piano socio-economico ed etico. Intendiamo supportare le proposte che richiedono maggiore trasparenza nella gestione di informazione e disinformazione, in combinazione con analisi approfondite dell'utilizzo di intelligenza artificiale e (AI) e sistemi algoritmici. In questo contesto rientrano, in via non limitativa, attività economiche, proprietà intellettuale e risultati finanziari.

Responsabilità – Sebbene le delibere assembleari abbiano spesso carattere consultivo, gli amministratori devono valutare attentamente le opinioni espresse dagli azionisti in sede di voto e relative attività di engagement. Se le aziende non hanno risposto adeguatamente a votazioni a maggioranza o significative a sostegno delle delibere assembleari, possiamo votare contro gli amministratori pertinenti.

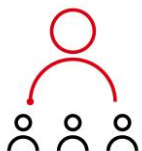


Le presenti linee guida globali per il voto sono alla base delle raccomandazioni di voto personalizzate inviateci dal nostro fornitore esterno della piattaforma di servizi e di ricerca sul voto per delega. Le raccomandazioni di voto per le partecipazioni attive sono esaminate dai gestori di fondi pertinenti, mentre i nostri specialisti di corporate governance supervisionano i voti per tutte le partecipazioni.

Il nostro obiettivo è di votare su tutti i titoli azionari per i quali i clienti ci hanno conferito il diritto di voto, tranne nei casi in cui ciò non sia possibile per ragioni quali il blocco di azioni o vincoli troppo stringenti relativamente alle deleghe. Le nostre linee guida globali per il voto si applicano a tutti i nostri uffici di investimento, compresi quelli di Londra, Parigi, Hong Kong, Malta, Città del Messico, Mumbai e Vancouver. Votiamo in circa 9500 assemblee societarie in oltre 70 mercati annualmente anno.



Supervisione – Le presenti linee guida globali per il voto sono proposte dal team di Stewardship e approvate dal Sustainability Forum, di cui è responsabile il nostro Head of Sustainability, almeno una volta all'anno. Il Comitato di supervisione ESG esamina anch'esso le attività di voto con cadenza trimestrale.



Engagement – L'engagement con i principali stakeholder, comprese le aziende, rappresenta una componente importante delle nostre attività di stewardship ed è alla base delle nostre decisioni di voto. Nell'ambito dei nostri processi di engagement, contattiamo le aziende rientranti nelle nostre attività di stewardship prima di votare contro il management per spiegare le nostre ragioni e dare loro l'opportunità di rispondere.



Conflitti di interesse – La nostra principale responsabilità in quanto società di gestione degli investimenti è mirare ad accrescere il valore nel lungo termine. Gestiamo i potenziali conflitti di interesse basandoci sul principio fondamentale della priorità degli interessi del cliente. HSBC Asset Management è indipendente sul piano funzionale e operativo dalle altre aziende del Gruppo HSBC, con le quali mantiene relazioni commerciali basate sul principio di libera concorrenza. Teniamo un registro dei potenziali conflitti di interesse e delle azioni di mitigazione correlate. Per maggiori dettagli, si rimanda ai nostri Principi di stewardship e conflitti di interesse.¹⁴



Documentazione sulle votazioni e informative – Per tutte le votazioni effettuate tramite la piattaforma ISS, pubblichiamo la documentazione integrale sulle votazioni nel nostro sito web.¹⁵ Offriamo inoltre ai clienti report dettagliati sulle nostre attività di voto.

Contatti – Per maggiori informazioni contattare: Sachi Suzuki, Senior Manager – Investment Stewardship. HSBC Global Asset Management (UK) Ltd., 8 Canada Square, London, E14 5HQ.

14. <https://www.assetmanagement.hsbc.co.uk/-/media/files/attachments/common/resource-documents/stewardship-and-conflicts-of-interest-en.pdf>

15. <https://vds.issgovernance.com/vds/#/MjIwNw==>

HSBC Asset Management è il marchio commerciale dell'attività di asset management del Gruppo HSBC, che include le attività di investimento fornite dalle nostre entità locali regolamentate.

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. Société Anonyme con capitale di EUR 8.050.320. Società di gestione di portafoglio autorizzata in Francia dall'AMF (n. GP99026), in Italia, Spagna e Svezia tramite le proprie succursali di Milano, Madrid e Stoccoma, regolamentate rispettivamente da Banca d'Italia e Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) in Italia, dalla Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) in Spagna e dalla Swedish Financial Supervisory Authority (Finansinspektionen) in Svezia.

Indirizzo postale: 38 avenue Kléber 75116 PARIS

Uffici: Immeuble Coeur Défense - 110 esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie - France

www.assetmanagement.hsbc.com/

Documento non contrattuale, Aggiornato a febbraio 2023

Copyright : Tutti i diritti riservati © HSBC Global Asset Management (France), 2023.

AMFR_2023_ESG_RC_0457. Scadenza: 03/2024

